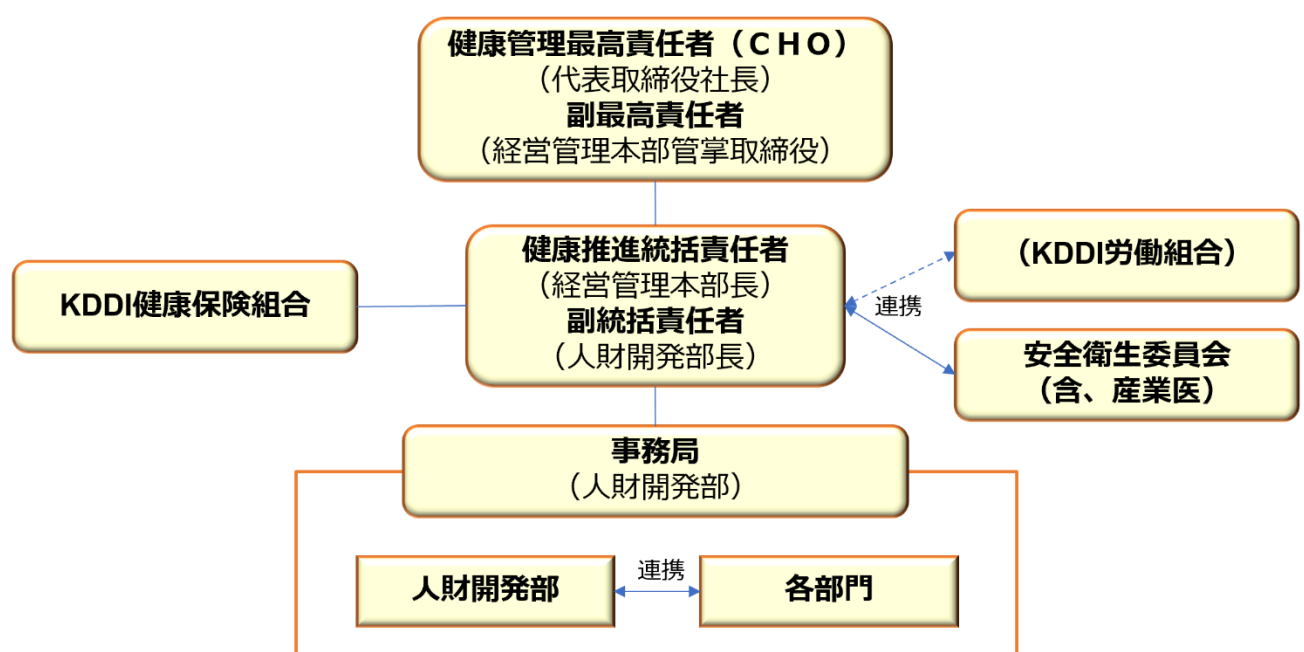


健康経営推進体制



健康経営の全体像

“伸び伸び”イキイキと働ける職場づくり

自律的かつ生産性向上

すべての人から最も信頼される会社

社員全体へのアプローチを積極的に推進（ウェルビーイングの世界へ）

重点課題	1. エンゲージメント向上 2. 生活習慣病予防（食事・運動・睡眠） 3. メンタル不全予防 4. 長時間労働の抑制
【エンゲージメント】 ワーク・エンプロイー	・ラインケア（1on1による成長支援、キャリア支援） ・ガラス張りの経営（経営方針・ビジョンの理解浸透）
【フィジカル】 生活習慣病発生予防	・健康診断受診勧奨、産業医療職による改善指導 ・運動習慣イベント、各種健康セミナー、禁煙サポート
【メンタル】 未然予防	・社内カウンセラーによる全社員面談（年2回） ・ラインケア（1on1でのコミュニケーション）
【長時間労働】 ワークライフバランス	・年次有給休暇促進と長時間労働抑制 ・フレックスタイム、ノー残業デー等の積極活用

自己管理

健康維持・増進に必要な要素

食事
質・量などの
バランス

運動
一日8,000歩以上歩く
汗をかく運動を週2回

睡眠
質の良い睡眠を
6時間以上

↓

社員の**自発的な行動**が
最も重要



健康経営施策と取り組み

<取り組み内容一例>

1. エンゲージメント向上

- ・四半期毎にエンゲージメントサーベイを実施、結果に基づく PDCA を回す
- ・経営方針発表会、経営状況説明会、社長ダイコミの実施と部署での議論（経営との一体感）
- ・毎月 1on1 の確実な実施と品質の向上（エンゲージメントサーベイに設問追加、定点観測スタート）
- ・コアスキル（論理的思考力等）の養成
- ・マネジメント力強化（アセスメントを含む階層別教育の強化とアセスメント⇒研修⇒実践サイクルの循環）
- ・フィロソフィ活動の強力推進
（フィロソフィ勉強会（経営幹部向け/リーダー向け）、全社横断型フィロソフィ活動の 3 本立て）
- ・全社員面談結果に基づく、組織分析と改善提案（社員の声をマネジメントに反映）
- ・全社イベントによる一体感醸成、技能の確認
（社長表彰・管掌取締役表彰、技能コンテスト、ファミリーデー、一体感醸成イベント）

2. 生活習慣病予防

- ・医療職のフォローにより、健康診断を中心とした、健診⇒受診（パニック値・特定保健指導）⇒治療継続⇒習慣化の好循環のサイクルを実施
- ・生活習慣改善・健康リテラシー向上のための健康セミナーの実施
- ・医療職による健康教育の実施（自己保健義務の理解浸透）
- ・ウォーキングイベント、禁煙プログラム等
- ・e-learning による「健康診断の関する」教育（健康リテラシー向上）

3. メンタル不全予防

- ・社内カウンセラーによる全社員面談
- ・ストレスチェックに基づく職場改善活動の実施
- ・職場復帰支援プログラム
- ・1on1 におけるラインケア
- ・ライン長研修による「健康管理」「勤務管理」教育
- ・e-learning による「勤務管理」「ハラスメント」教育

4. 長時間労働の抑制

- ・適切な勤務管理の徹底
- ・マネジメント、社員双方への勤務管理教育
- ・1on1 の品質向上（上司による働き方・業務効率化提案への支援）
- ・会議の適正な運営の啓蒙
- ・テレワークと出社のハイブリッドな働き方の定着
- ・年次有給休暇の取得促進
- ・フレックスタイム、ノー残業デーの有効活用
- ・K エンジフライデーの実施（多様な働き方の一環として、毎月第 3 金曜は 15 時退社を推奨）

具体的な数値実績・目標

項目	23年度実績	24年度目標
健康診断受診率	100.0%	100.0%
二次健診受診率	100.0%	100.0%
ストレスチェック受検率	92.0%	100.0%
年次有給休暇取得率	88.1%	—
労働時間の状況（残業時間等）	20:26	—
健康診断の問診票の集計結果（喫煙率）	26.7%	▲2pt
健康診断の問診票の集計結果（運動習慣者率）	26.0%	+2pt
健康診断の結果指標（有所見率等）	64.4%	▲5pt
離職の状況（平均勤続年数を含む）	1.90%	1.81%
傷病による休職の状況	1.29%	1.23%
エンゲージメントスコア	71	72
ストレスチェックの集計結果（総合健康リスク値）	96	95
プレゼンティーズム※	13.1pt	▲2pt

※測定方法：高ストレス者の生産性損失割合－非高ストレス者の生産性損失割合（WHO に準じる）

健康経営の取り組み支援

健康経営の方針・取り組みに関する情報提供等を通じて協力企業に対する健康経営の実践支援を行っています。

以上